

청년층 무이력 기간 장기화 현상연구(2)

일본편

-일본의 사회문화적 인식을 중심으로-

1)정 근 하*

(e-mail: wrg3141@naver.com)

目次

1. 들어가는 글
 2. 조사방법 및 대상
 3. 선행연구
 4. 일본 청년층의 무이력 기간 장기화 현상 분석
 5. 결론
-

1. 들어가는 글

종합인재 서비스 주식회사インテリジェンス(2006)가 발표한 보고서에는 고교생의 40%, 대학생의 90%가 아르바이트 경험이 있다고 보고했다. 일본의 학생들은 학교를 다니면서 아르바이트를 병행 하고 있고 졸업 이후 취업에 실패했다 하더라도 어떠한 형태로든 일을 하면서 취업활동을 하고 있다. 그러나 문제가 되는 것은 졸업과 동시에 취업을 하지 못한 청년들이 비정규직으로 장기간 일을 해도 그들의 경력이 인정되지 못하고, 도리어 낙오자(負け組)로 낙인이 찍히게 된다는 점에서 문제의 심각성이 있다. 특히 졸업과 동시에 취업을 하지 못한 사람들에 대해 일본인들의 인식은 낙오자 그 자체이며, 당사자인 20대들 스스로가 자신을 낙오자로 인식하고 운명처럼 받아들이고 있었다.

일본의 경우 미혼의 20~30대 중반까지의 정규/비정규직의 임금격차는 크게1)

* 조선대학교 아시아문화교류사업단 연구교수

벌어져 있다는 인식보다 아르바이트만으로도 충분히 생활해 갈 수 있다는 인식이 되어 있고, 특히 졸업과 동시에 취업을 하지 못하고 비정규직으로 일하던 청년이 25세를 넘었을 경우 이들은 정규직으로의 전환을 포기하고 지금의 상황을 유지하려는 경향들이 강하게 나타나고 있다²⁾. 그렇다면 왜 일본인들은 ‘25세’라는 나이에 연연하는 것일까? 이 연구는 ‘졸업 후 3년, 25세 이전에 정규직이 되지 못하면 평생 정규직이 될 수 없다’는 일본 청년들의 무기력한 일상대화에서 출발하게 되었다.

이 연구는 ‘25세 이전에 정규직이 되지 못하면 정규직은 포기해야 한다’³⁾는 일본인 청년들의 인식이 도대체 어떻게 생성되었고, 어떻게 정착이 된 것인지 알아보기 위한 연구로 일본 청년층의 무기력 기간 장기화 현상의 배면에 경제적인 요인 이외의 요인 즉, 일본 사회의 사회문화적 인식이 크게 작용하고 있음을 확인하고자 한다.

2. 조사대상 및 방법

본 연구의 연구대상자는 정근하(2011)가 발표한 논문의 20~30대 일본인 청년들과 일본노동연구기구(2000)가 발표한 보고서에 등장한 청년들(No. 9, No. 79 포함), 그리고 특정비영리활동법인 빅이슈기금 보고서(2012)⁴⁾에 보고된 A군이

- 1) 일본에서 20~30대의 경우, 정규직과 비정규직의 급여차이는 연봉으로 30~50만엔 정도의 차이가 나지만 월 평균 3~4만엔 정도의 차이로 생각하고 있고, 결혼도 하지 않은 상태라 큰 실망감을 보이지는 않았다. 일본노동연구기구조사에서 수도권 20대들이 ‘하고 싶은 일을 하면 후리타든 정사원이든 상관없다’는 인식을 보고 하였다. 덧붙여서 본고에서 말하는 무기력 기간이란, 일본의 기업들이 인정해 주지 않는 비정규직 재직 기간을 말함.

<표 1> 고용형태, 성, 연령, 계급별 임금, 전년대비 증감율 및 임금격차 (2012년 후생성자료)

연령 계급	남 성			여 성		
	임금 (千円)	전년대비 증가율 (%)	연령계급간 임금격차 (20~24歳 =100)	임금 (千円)	전년대비 증가율 (%)	연령계급간 임금격차 (20~24歳 =100)
年齢計	328.3	0.0	164	231.9	1.9	122
20~24歳	200.7	0.5	100	190.7	0.6	100
25~29	238.5	0.7	119	215.0	0.0	113
30~34	277.8	-0.2	138	233.1	1.0	122

- 2) 社會實情データ『年齢別フリーター数・ニート数の推移』, (2006.8.8), 후리타, 니트 등 25세 이상의 작년층 증가가 두드러지고 있어 문제가 심각해지고 있다. 내각부(2011)에 의하면 2010년 현재 전국에 417만의 후리타가 있고 보고하고 있다.
- 3) 小杉礼子(2003: 183-203), ‘후리타로 일하던 사람들은 정사원의 길로 들어서기 힘든 상황이 되었다’

대상이 되었다. 특히 정근하의 논문에서 인용된 8명은 2013년 12월 현재까지 5년 이상을 같은 가게에서 비정규직으로 생활하고 있었고, 무이력 기간이 장기화되어 30대를 넘어선 청년들의 생활패턴을 20대 후반에 들어선 청년들이 재연하고 있다는 특징을 보이고 있었다.

이 연구의 연구대상자는 도쿄 이타바이구(東京板橋區)에 있는 Y신문판매소의 청년들, 대학교 지인, 그리고 타 연구발표 자료에 등장하는 미혼의 청년층이 연구대상이 되었다. 특히 Y신문판매소 청년들은 연구자와 오랜 기간 근무한 관계로(2002,1~2010,12) 비구조화된 인터뷰 조사가 자연스럽게 이루어졌고, 2012년 1월부터 2013년 6월까지 이메일과 전화통화를 통해 데이터를 보완하였으며 대화내용이 논문자료로써 활용된다는 사실을 미리 알렸다.

이들의 공통적인 특징으로 먼저 25세 이전에 일본 각지에서 일을 찾아 도쿄로 나와 아르바이트로 일을 시작했으나 장기간 비정규직에서 벗어나지 못하고 있다는 점을 비롯해서 비정규직 생활이 장기화됨으로써 일반적인 라이프코스(한 직장에 정착하고, 결혼하고, 저축을 하는 삶)를 포기하고 있었다는 점, 25세까지 정규직에 채용이 되지 못하면 낙오자가 된다는 일본인 스스로의 규정에 동의하고 있다는 점, 졸업과 동시에 정규직으로 채용되지 못했다는 공통점이 있었다.

본 연구는 비구조화 된 인터뷰조사를 통해 일본 사회를 고찰한 사례연구이다.

<표 2> 일본인 조사 대상자 속성표⁵⁾

번호	이름	나이	학력	아르바이트 기간	번호	이름	나이	학력	아르바이트 기간
1	K군(남자)	17	중졸	2년	10	I2군(남자)	32	중졸	4년
2	O군(남자)	24	중졸	2년	11	S양(여자)	32	전문대 졸	12년
3	O양(여자)	25	전문대 졸	4년	12	T군(남자)	32	고 중퇴	10년
4	I군(남자)	25	전문대 졸	5년	13	O3군(남자)	35	고 중퇴	14년
5	W양(여자)	25	대학 졸업	1년	14	M군(남자)	36	중졸	14년
6	U군(남자)	25	대학 재학	3년	15	F군(남자)	36	고 중퇴	10년
7	S군(남자)	28	대학 중퇴	9년	16	No.9(남자)	29	대졸	
8	O2군(남자)	29	중졸	9년	17	No.76(여자)	24	대졸	
9	A군(남자)	30	고졸	13년					

4) ビッグイシュー基金(2012), 『若者ホームレス白書』.

5) 본 연구의 연구대상자 대부분이 신문배달원으로 한정 돼 있다. 이들이 일본 청년층의 무이력 기간 장기화를 대표하지는 않지만 일본 청년층의 무이력 기간 장기화를 엿볼 수 있는 한 예라 사료된다.

3. 선행연구

3. 일본사회의 청년층 무이력 기간 장기화를 초래하는 문화요인 분석

3-1 후리타에 관한 논의

本田(2005: 9-11)에 의하면 후리타는 ‘사회에 NO라 당당히 말하고 자유로운 시간에 일하고 자유롭게 사는 젊은이(1990년6월5일, 「AERA」)’라는 1990년대의 신세대들의 자유분방하고 당당한 모습의 정의에서 2000년대부터는 ‘자신이 좋아하는 일, 해야 할 일을 찾지 못한, 아직 어른이 되지 못한 젊은이, 정사원이야 말로 안정이라고 생각하는 부모세대들에게 인정받지 못하는 젊은이(2004년4월5일, 「AERA」)’로 부정적인 의미의 비정규직 청년들로 묘사 되었고, 정신과6)에서는 ‘해리성장해(解離性障害)’라는 정신의학용어로도 사용되는 등 후리타에 대한 정의와 평가는 십 수 년만에 180도로 바뀌었고, 2014년 현재 후리타에 대한 인식은 2000년대의 인식과 동일하다. 그리고 내각부의 후리타는 15~34세 중 학생과 주부를 제외한, 아르바이트, 파트타임, 파견사원, 계약사원 등 비정규고용전체를 말하며, 무직자에 대해서도 아르바이트나 파트타임을 희망하거나, 정사원을 희망하는 사람까지 포함하여 후리타를 정의하고 있다. 여기에 日本労働研究機構(2000)의 「若者の就業行動研究会」⁷⁾는 후리타를 세 유형으로 나눴다.

첫 번째 모라토리엄형: ①졸업 후 모라토리엄 타입, ②이직 모라토리엄 타입.

두 번째 꿈 추구형: ③연예인 지망형, ④전문 기술, 예술 자격 지향형.

세 번째 어쩔 수 없어서 형: ⑤정규직 지망형, ⑥기간 한정형, ⑦개인사정(범죄, 트러블 등)으로 인해 어쩔 수 없이 후리타가 된 세 유형이다⁸⁾.

본 연구의 연구대상자들은 중/고 졸업 및 자퇴 후 일자리를 찾아 도쿄로 상경한 사람들로 ①졸업 후 모라토리엄 타입에 해당되는 사람들이 대부분이지만, 이들은 대부분이 정규직을 희망하며 도쿄에 상경하였으므로 ⑤어쩔 수 없이 무이력 기간이 장기화된 사람들로 정의할 수 있다. 본 연구는 일본 청년층의 의지와 반대로 아르바이트 기간이 장기화 되면서 어쩔 수 없이 일반적인 라이프코스를 포기하고 아르바이트를 직업으로 인식하고 받아들이는 과정, 즉 현실에 순응해 가는 일본 청년들의 상황을 경제적인 이유가 아닌 사회문화적 인식

6) 香山リカ(2004). 『就職がこわい』, 講談社

7) 日本労働研究機構(2000) 『フリーターの意識と実態\97人へのヒアリング結果より』, 研究報告書No. 136

8) ①졸업 후 모라토리엄형: 고/전/대학 중퇴자, 진학 단념자, 진로 미정상태로 졸업한 자.

⑤정규고용지망형: 이직 후 정규고용을 지망하는 자, 취업에 실패했으나 취업활동에 적극적인 자.

으로 해석하려한다.

3-2. 규범 준수(遵守)와 사고정지(思考停止)사회와의 관계

정해진 규범에 거역하지 않고 순응하는 일본인들의 문화적 습성들에 대해 中根千枝(1972: 983)를 비롯한 稻村博(1980: 983-1010), 近藤裕(1981: 122)와 같은 학자들은 좁고 고립되어 있는 섬나라이기 때문이라며 지정학적 이유를 들어 이를 설명하고 있다(단일성, 집단성, 동질성, 폐쇄성 등). 특히 일본인들은 무슨 일을 하든 룰(rule)을 만들어 놓아야 안심하는 사람들로 룰 안에서만 공정한 승부를 할 수 있다고 생각하고⁹⁾ 매뉴얼 안에서 생각하고 대응하려는 융통성이 결여된 민족이라는 비판과 타인과의 갈등을 피하기 위해 표준적인 행동을 고집하는 매뉴얼 인간(マニュアル人間)이 늘어나고 있다고 지적하고 있다¹⁰⁾. 이러한 비판에 대해 일본인들은 공정하고, 공평한 경쟁, 그리고 맡겨진 역할을 완벽하게 달성하기 위해서 룰과 매뉴얼은 반드시 필요하고 당연히 따라야 하는 것이라고 반박한다.

이러한 전통이 생기게 된 원인으로 일본사회가 마을중심(村社會)사회였다는 점에 큰 이유가 있다. 마을 사람들은 마을에서 정해진 규칙(掟: rule)을 준수하고 따르는 것이 당연한 일이었다. 그러나 규칙을 위반하는 사람에게는 죽음과도 같은 집단적인 따돌림, 즉 무라하찌부(村八分)라는 처벌이 가해졌다¹¹⁾. 당시 막부 또한 각 마을마다 다른 자체적인 규범에 대해 규제하기 보다는 각 마을 공동체가 유지될 수 있도록 무라하찌부를 묵인함으로써 차별하는 문화가 정착하게 되었고, 이 같은 인신공격 형태의 차별은 이름을 바꾸며 지속되어 전해져 내려왔다.

천한 일을 하거나, 지위가 낮은 사람들에 대해 穢多(えた:천민)라든지, 非人이라는 명사를 이용하여 동물취급 했고 이런 사람들을 교화시킨다는 의미로 "동화(同和)"라는 말을 사용하여 자신들의 규범에 맞는 사람을 만들려했다. 또한 식민지 정책 중에도 "동화"라는 말을 사용하여 식민지를 일본화하려는 시도도 같은 맥락이다.

이질적이고 다른 것에 대해 인신공격을 하는 차별문화는 지금도 지속되고 있다. 현재 기업에서는 평균적이지 못한 사람들을 대기발령 시켜 따돌리는 窓際族(창 쪽으로 밀려난 사람들), 학교에서는 이지메의 형태로 규범에 맞지 않는

9) 國土館大學文學部, 内田順文教授のコラム‘なぜ日本人は旅行をして疲れてしまうのか’ vol.2

<http://mechag.asks.jp/472830.html>, "決められたルールの中でしか戦えない日本人"

10) 犬田充・藤竹暉(1989) "標準を追う孤獨なナルシストたち", 現代のエスプ 265, 14-76쪽.

11) 森順次(1962), "判例から見た村八分" 彦根論叢(第85号), 62-81쪽.

사람들에 대해 배척하는 일들이 일어나고 있다. 일본인들은 동질성을 유지하기 위해 어린 시절부터 철저히 교육되고 있으며 초등학생들 사이에서 마저도 자신들의 규범을 지키기 위해 필요 이상으로 서로를 의식하고, 신경을 쓰는 일들이 벌어지고 있는 것이다¹²⁾.

규범이나 룰을 위반하는 사람들을 철저히 따돌리는 문화가 장기간 지속되면서 일본인들은 자신들에게 불편하고, 불합리한 룰이라 할지라도 "룰이니까" 어쩔 수 없다는 인식이 만들어지게 된 것이라 사료된다.

이러한 일본사회에 대해 郷原信郎(2009)는 일본사회가 형식적인 법령이나, 규칙에 과잉으로 반응한다며 일본사회를 "사고정지사회(思考停止社會)"라 규정하고, 법령에 대한 "遵守" 영역이 사회의 규범에까지 확대되고 있는 현실을 지적하고 있다,

郷原(2009: 191)는 일본사회가 법령을 준수하는 것이 목적이 되어 그것을 왜 지켜야하는지 생각하는 것을 포기함으로써 "사고정지" 상태가 초래되었다고 지적하고 일본사회전체의 힘이 저하되고 있다고 보고 있다.

"룰이니까, 규칙이 그렇게 되어 있으니까"라는 이유로 아무런 사고도 하지 않고 무조건적으로 따르려는 일본인들의 법령 준수 의식은 법령이 아닌 곳에서도 영향력을 발휘하고 있는 듯하다. 즉 일본 청년들 사이에서 이야기 되고 있는 '25세 이내에 정규직이 되지 못하면 평생 정규직이 될 수 없다'는 일본 사회만의 인식이 청년들 사이에 만연하여 25세에 연연하는 모습들이 포착되고 있고(본문참조), 그 나이를 넘긴 청년들이 정상적인 라이프 코스를 포기하고 순응하는 태도에서 법령에 무조건 준수하려는 사회문화적 인식이 배면에서 작용하고 있음을 짐작해 볼 수 있다.

3-3. 일본의 "파이프라인"시스템과 매뉴얼 시대의 도래

1947년에 제정된 직업 안정법¹³⁾(1921년부터 파이프라인 시스템은 가동하고 있었음)은 그 기본 정신을 '개인의 기본적인 인권을 존중하고 노동자의 보호를 꾀하는 것'으로 하고 있었으나 이 제도에 의해 일본사람들은 학교를 졸업하면 곧바로 취업을 해야 한다는 인식이 만들어지게 되었다. 즉 학교와 기업은

12) <http://sankei.jp.msn.com/life/news/130825/edc13082511110000-n3.htm>, 「산케이뉴스」 13,8,25.

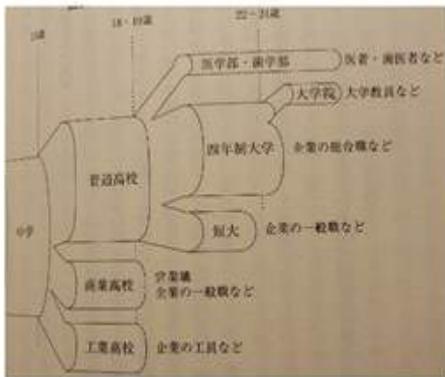
<http://www.city.numata.gunma.jp/enterprise/keitai.pdf>, 沼田市 교육위원회

일본의 초등학생들 사이에서는 휴대폰 이메일 사용에 암묵적인 룰이 만들어져 있다. 즉 상대가 이메일을 보낸 후 3~5분 이내에 답신을 해야 한다. 그렇지 않으면 메일을 보낸 친구를 무시한 것으로 간주하여 이지매의 대상이 되는 등의 일들이 일어나고 자살하는 경우도 발생하고 있다.

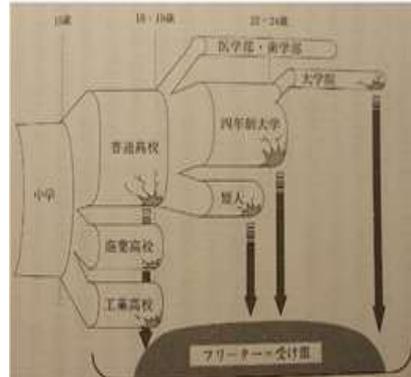
13) <http://www.lawdata.org/law/htmldata/S22/S22HO141.html>, 職業安定法資料.

파이프라인으로 연결이 되어 있어 모든 학생들은 졸업하기 전, 학교의 취업알선을 받게 되었고 졸업 이전에 이미 취업이 내정됨으로써 졸업과 동시에 기업으로 이동하였다.

일본의 근대화 과정은 일본의 청년들을 시스템 안으로 강력하게 통합시켜 청년들의 삶을 규범(매뉴얼) 속에 가두어 왔다. 즉 '학교 가기', '졸업하기', '정사원으로 취직하기'와 같은 근대사회의 규범은 정상적인 청년기와 정상적인 성인기 이행과정을 규정해 왔다. 유기적으로 결합된 교육 및 선발시스템이 가져다 준 라이프코스 상의 안정성 안에서 교육의 다양성과 라이프코스의 다양성은 상실되어 왔으나¹⁴⁾ 樋口(2003: 172)를 비롯한 小杉(2003: 126-147), 本田(2005: 25-53)등은 1990년경까지 일본은 안정적인 인생설계와 예측을 할 수 있는 안정된 사회였다고 지적하고 있다.



<그림 1> 파이프라인 모형도



<그림 2> 파이프라인 시스템의 균열

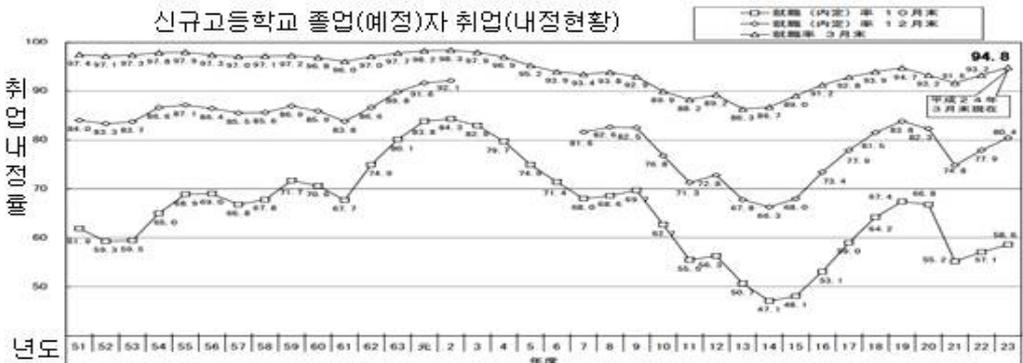
일본 사람들은 ①3월에 학교를 졸업하고 ②4월에 취업을 하고 ③정사원으로 장기고용이 된 다음 ④직업교육·훈련은 기업에서 받는다. 졸업과 동시에 일체히 직장으로 이동함으로써 정상적인 라이프코스에 진입하는 패턴을 근대 이후 경험해온 일본인들은 자신의 인생을 대략적으로 예측할 수 있었다. 그러나 1990년 이후 버블경제가 붕괴되면서 일본기업의 상징이었던 일본형 고용형태 '종신고용', '연공서열'이라는 매뉴얼이 붕괴되었고, 고용형태 매뉴얼이 붕괴가 되자 학교에서 직업으로 이동시켜 주었던 소위 "파이프라인¹⁵⁾ 시스템"이라 불리는 매뉴얼에도 균열이 발생하였다. 그 균열을 통해 새고 있는 청년들은 지금 현재, 후리타, 니트, 비정규직, 파견근로자가 되어 생활하고 있으며, 특히 문제

14) 김현철(2003), "일본 청년들의 성인기 이행과정의 변화-시스템으로의 통합에서 시스템으로부터의 탈주-", 청소년학연구 제10권 제2호, 147-148쪽

15) 하버드 대학의 연구원 다니엘 양민과 찬 마이민이, 전후 일본에 보급된 교육 시스템을 파이프라인으로 명명하였다. 山田昌弘(2004), 『希望格差社會』, 筑摩書房, 88쪽.

가 되고 있는 것은 비정규직 근로기간이 아무리 오래 지속 되고 있다할지라도 일본사회는 그 경력을 인정하지 않으며 비정규직 기간의 장기화는 정상적인 매뉴얼에서 벗어난 사람으로 간주하여 결국은 정규직으로의 전환이 어려워지고 있다는 점이다. 이렇게 정상적인 매뉴얼에서 벗어난 사람들의 무이력 기간이 연장되면서 청년층의 결혼이 미루어지고 있고, 이에 따라 출산율이 저하하는 등 일본사회의 근심이 깊어지고 있다.

파이프라인 시스템에서 새어버린 청년들에 대해 대부분의 일본인들은 스스로가 노력하지 않아 자초한 "자업자득"으로 평가하고 있고 이들의 상황을 동정하지 않는다. 그림 3을 통해 확인할 수 있듯이 일본사회는 장기간 파이프라인 시스템에 의해 90% 이상의 학생들이 졸업과 동시에 취업을 하는 즉 "졸업=취업"이라는 인식구조 속에서 생활해 왔다. 김현철(2002: 50-52)은 일본의 직업안정법에 대해 다음과 같이 말한다.



<그림 3> 고등학교 졸업자 취업률 추이(문부성 2012년 5월 자료)

'직업 안정법'은 일본의 고졸자 취직 형태에 결정적인 영향을 미쳤다. 직업 안정법은 기업의 학생 개인에 대한 구인활동을 금지하여 학교를 통한 직업알선을 법적으로 보장하고 있다. 학교에 의한 직업소개, 직업알선의 역할은 1949년 개정된 직업 안정법 제 26조(학생, 생도 등의 직업소개 등)와 제 33조의(무료 직업소개 사업)에 의해 규정되었다. 이 규정에 의해 기업은 개개인의 고교생에게 직접 접촉하지 않고 고교를 통해서 구인활동을 하도록 의무 지어졌다. 학교는 직업알선자로서 학생을 기업에 추천하는 역할을 부여받게 되었다. 이렇게 해서 이른바 '실적관계'라고 하는 특정 기업과 특정 학교 간의 계속적인 신뢰관계가 형성되었다. '실적관계'란 학교와 기업이 신뢰를 바탕으로 신뢰성 높은 정보를 교환함으로써 고용-채용-직업소개를 안정화시키는 네트워크를 말한다. 이러한 관계로 연결되어 있는 학교와 기업을 각각 '실적학교', '실적기업'이라고 한다.

-----중략-----

1921년 무료로 직업을 소개하는 공영직업소개소의 설치를 정한 직업소개법이 공포되었다. 이후 공영직업소개소는 신규졸업자의 취직에 관여하게 되고 점차적으로 그 역할이 확대되어 간다. 전시에 있어서는 '국가의 요망에 적합'한 직업에 신규졸업자 노동력을 배분하는 것으로 전환된다. 1941년에는 '노무조령'에 의해 소학교 졸업자(중퇴자 포함)는 졸업(퇴학)으로부터 2년간 국민직업지도소(직업소개소를 개칭한 것)에 의하지 않고서는 채용과 취직이 불가능하게 된다. 한 마디로 전전기의 직업소개사업은 청년들을 사회시스템에 통합하고 통제하려는 강한 의도가 반영된 것이라고 할 수 있다(管山·西村, 2000). 신규졸업자의 취업에 대한 공적개입이 이미 전전기에, 특히 전시체제에 있어서 적극적으로 이루어지기 시작했던 것이다. 이러한 흐름은 조금씩 성격을 달리하면서도 전후에도 계속 이어진다. 직업안정법의 기본정신은 확실히 전전기에 비해 변화한 것이지만, 이것도 공공직업안정소가 노동대신의 직속기관이었다는 점과 직업안정국이 전국적으로 일관되게 운영되었다는 점에서 경제재건을 최우선으로 하는 국가와 기업 측의 입장이 크게 강조된 것이다. 전후 직업소개 시스템이 자유로운 '시장'의 존재를 전제로 해서 결합되지 않은 구인과 구직을 결합시키는 장으로 설계되었다는 것은 전시의 계획경제 하에서 이루어진 철저한 노동력 통제와는 분명 큰 차이가 있다. 즉 전전기의 '통제'가 전후에는 '조정'으로 전환된 것이다(管山·西村, 2000). 그렇지만, 전후 학교와 기업 간에 형성된 '실적관계'는 '1인 1사주의(一人一社主義)'의 원칙에 따른 것으로 그것은 어디까지나 '조절'의 성격이 강한 것이다. 그것은 청년노동시장에서 청년들의 자유로운 선택이 배제되어 있음을 의미하는 것이다. 1960년대에는 인적자본론의 논리에 기초하여 기업이 교육과 선발시스템에 관여하게 되는데(乾彰夫, 1991), 이것이 일본적인 청년노동시장의 형성을 강화시켰다. 이것은 또한 학교를 매개로 하여 졸업하자마자 취업으로 연속적으로 이어지는 생애과정의 '정상적인 것'으로 간주되는 규범을 만들어냈다.

1921년부터 시작된 파이프라인 시스템은 "졸업=취업"이라는 등식을 만들었고, 이 시스템이 오랫동안 지속되면서 일본인들은 졸업과 동시에 취업하는 것이 당연한 것으로 인식하게 되었다. 이에 반해 그렇지 못한 사람들은 신체적·정신적 결함이 있는 즉 생태학적으로 자연스럽게 도태되어 사라지는 소수의 존재로 간주되었으며 그들은 눈에 띄지 않는 존재들 이었다. 대부분의 일본인들이 자신은 중간 정도의 사람으로 인식하는 것이 이 때문이다¹⁶⁾.

16) '一億總中流'라는 말은 대다수의 일본인은 자신이 중류계급이라고 생각하는 것을 의미하는 말로 대다수가 강하지도 열등하지도 않은 중간 정도의 인간임을 표현하는 일본인 특유의 의식이다.

그러나 일본의 고도경제성장이 멈추고 경제가 후퇴하면서 일본형 고용관행이 변화하였다. 일경련(日本經濟人聯合)이 1995년에 발표한 고용 포트폴리오의 내용을 보면 '장기 축적 능력 활용형 고용', '고도 전문지식 활용형 고용', '고용 유연형 고용'이라는 3가지 형태의 고용으로 구분하였고 각각의 기업이 기업의 형편에 맞게 고용할 수 있도록 하였다. '장기 축적 능력 활용형'이란 신규 졸업자를 채용하여 장기간에 걸쳐서 고용하는 타입으로 지금까지의 장기고용관행과 같은 고용방법이다. 이에 비해 '고도 전문지식 활용형'은 고도의 기능을 갖춘 사람을 연봉제 등의 일시적인 계약을 통해 고용하는 방법이다. 그리고 '고용 유연형'은 고도의 기술을 필요로 하지 않는 일에 대해서는 아르바이트나, 파트타임 등의 형태로 일시적으로 고용을 하는 방법이다. 일경련은 기업들이 원만한 경제활동을 계속해 나가기 위해서는 고용문제에 대한 유연성이 필요하다고 보고, 이상의 고용형태를 활용해야 한다는 생각을 발표한 것이다.

기업들이 이와 같은 고용형태를 수용하면서 신규 졸업자 구인은 계속해서 감소하는 반면, 아르바이트나 파트타임 구인은 증가하여 미취업 상태로 후리타가 되는 젊은이들이 양산되었다.

어차피 정사원이 되지 못 할 것이라며 취업을 포기하고, 단순 작업 아르바이트를 하고 있는 고졸자들은 일하는 능력과 경험을 쌓지 못한 채 나이만 먹어간다. 좋은 결혼상대를 만나지 못한다는 이유로 결혼을 뒤로 미루던 여성들은 40을 넘기면서 중매 자리도 없어지게 된다. 지금의 젊은이들은 생각하면 할수록 암울해지기 때문에 생각을 하지 않는다고 한다. 젊은이들이 불량 채권화되고 있다.(山田, 2004: 127)

산업이 고도화 되자, 높은 교육/훈련을 받은 노동자가 불가결한 존재가 되었다. 이 때문에 교육기간은 점점 더 장기화 되어 자립하는 나이도 늦어지고 있다. 그러나 높은 교육을 받았다고 하더라도 그것이 장래를 보장할 것이라고 기대할 수 없게 되었다.(宮本, 2002: 36)

열심히 노력해서 편차치가 높은 학교에 입학은 하지만, 그 노력들이 허사가 될 가능성이 높아지고 있다. ...중략... 한번 후리타가 된 사람들은 좀처럼 정사원의 길로 들어서지 못하는 일들이 생겨나고 있다(小杉, 2003: 183-203).

거품경제의 붕괴, 기업들의 탄력적인 고용방침으로의 변화, 비정규직 직원들의 증가 현상 등이 기사화 되고 있지만 대부분의 일본인들은 여전히 파이프라인 시스템을 통해 정상적인 라이프코스로 진입하고 있다는 통계적인 결과 값에 근거하여 이 시스템에서 새어버린 청년들에 대해 대다수의 일본인들은 "스스로 노력하지 않아 그렇게 된 것"이라고 혹독하게 매도하고 있다. 낙오가 된

청년들 또한 대다수가 졸업과 동시에 취업을 하듯, 자신이 설마 낙오자가 될 것이라고는 꿈에도 생각하지 않는다. 그렇기 때문에 취업과 동시에 취업을 하지 못한 사람들의 실망감이란 미루어 짐작할 수 있다. 이렇게 궤도에서 벗어나 버린 청년들은 일본의 규범에서 이탈한 사실에 대해 정확히 인식을 하고 있기 때문에 스스로를 "낙오자"라 자인함으로써, 무이력 기간이 연장되고 있었다.

3-4. 일본기업들이 만들어 놓은 응모 제한범위와 무이력 기간과의 관계

<표3> 졸업 후 신규채용에 가능한 경과 기간

	1년 내	1~2년 이내	2~3년 이내	3년 초과
2012	25	22	50	2
2011	31	26	39	4

청년층 무이력 기간 장기화에 영향을 미치고 있는 인식들 중에는 일본의 기업들이 만들어 놓은 인식들도 있다. 표 3은 후생성이 조사한 자료로 기업들에게 취업 응시생들 중, 졸업 후 3년 이상 무이력 기간을 갖고 있을 경우 채용할 의사가 있는지에 대한 결과이다. 이 결과에

단위(%) 노동후생성 노동경제동향조사(2012/8)

따르면 불과 2~4%의 기업만이 그들에게 취업 기회를 주겠다고 대답하고 있다. 4년제 대학을 기준으로 대부분의 일본인 학생들은 22살에 대학을 졸업하고 취업을 한다. 그렇지 못한 사람들은 22살을 기준으로 3년 이내, 즉 25살 이전에 정규직이 되어야 한다. 그렇게 하지 못할 경우 기업들은 그들을 신체적·정신적·사회적으로 어딘가에 하자가 있는 것으로 판단하여 채용을 하지 않는다. 바로 이 논리가 20대 청년들을 무기력하게 만든 이유였던 것이다.

기업들이 이러한 결론을 내리는 배면에는 채용 담당자들 또한 파이프라인 시스템에 의해 정상적으로 사회에 진출한 소위 '정상궤도'를 걷고 있는 사람들이 대부분이라는 요인이 작용하고 있다고 사료된다. 즉 정상궤도를 걷고 있는 채용담당자들은 졸업과 동시에 취업을 하지 못하거나 3년 이내에 정규직이 되지 못한 사람들의 입장이 상식적으로 납득이 되지 않는다는 것이다. 게다가 신규 졸업생을 놔두고 굳이 무이력 기간을 갖고 있는 응시자를 무리하게 채용할 필요가 없는 것이다.

일본의 경제상황이 변하고 기업의 채용패턴이 변하면서 청년들은 자신의 의도와 상관없이 무이력 기간을 갖게 되었다¹⁷⁾. 이들의 억울함이란 말하지 않아도 충분히 이해가 되지만 일본의 매뉴얼에서 새어버린 이들은 그들의 억울함을 사회에 호소하기보다 일본의 인식이 그렇게 되어 있으니 어쩔 수 없다는 식으로 자신의 상황을 운명으로 받아들인다. 그래서 결국은 후리타로씨의 삶을

17) 「東洋經濟」, 2007.6.23.호.

결심을 하게 되고 그들의 무이력 기간은 더욱 장기화되고 있는 것이다¹⁸⁾.

긍정적으로 생각할 수 있는 것은 무이력 기간이 장기화 된 청년들 사이에서 자신의 상황에 대해 "다양한 라이프 스타일 중의 하나"를 선택한 것이라는 가치관의 변화가 감지되고 있다는 점이다. 이와 같은 역발상은 일본사회가 청년 문제를 다른 시각으로 접근할 수 있다는 가능성을 제시한다는 점에서 의의가 있다고 사료된다.

郷原의 "사고정지 상태"라는 관점은 본고의 연구대상자들의 상황과 상당부분 일치하고 있다는 점에서 일본사회에 시사하는 바가 크다. 본문을 통해 일본 청년들의 무이력 기간 장기화 현상과 사고정지상태가 어떻게 관련되고 있는지 살펴보고자 하겠다.

4. 일본 청년층 무이력 기간 장기화 현상 분석

4-1. 일본 청년들의 무이력 기간의 장기화 현상과 일본인의 규범

일본은 근대화 과정을 통해 청년들을 강력하게 통합하는 시스템을 구축하여 청년들의 삶을 규범의 틀 속에 밀어 넣었다. '학교 가기, 졸업하기, 정사원 되기' 등과 같은 규범에 따르는 것이 정상적인 성인기로 이행하는 과정이라 규정된 것이다¹⁹⁾. 이 '파이프라인 시스템'은 일본인 대다수를 '자동적이고, 연속적이며 정상적인 라이프코스'로 안전하게 이동시켜주었다. 이에 반해 파이프라인에서 벗어난 사람들은 극소수였고 눈에 잘 띄지 않는 사람들이었기 때문에 사회 문제로 발전하지는 않았다. 그러나 버블경제가 붕괴되고 파이프라인에서 새어나가는 사람들이 급격하게 증가하자 일본사회는 그들을 낙오자(負け組)라 낙인을 찍었다. 이와 같이 낙오자라는 판단은 대체로 외부에서 들려오는 것이었지만 요즘은 이 시스템에서 새어버린 청년들이 일정 기간 동안 정상적인 매뉴얼로의 복귀를 위해 노력을 하다가 25살이 넘어 버리게 되면 스스로 '낙오자'라 자인하고 정상적인 라이프코스를 자발적으로 포기한다는 점에 문제의 심각성이 있다. 다음은 아르바이트로 생계를 꾸려가고 있는 소위 '후리타'라 불리는 이들과의 인터뷰 결과를 소개하고자 한다. 이들이 후리타라는 라이프코스를 선택한 이유 3가지는 다음과 같다.

먼저 졸업과 동시에 정사원이 되려고 노력은 하였지만 소기의 목적을 달성하

18) 조양욱(2008), 『일본지식체널』, 예담. 330-332쪽

19) 이에 대해 세가剛彦/以外(2000: 1-2)를 비롯한 김현철(2003: 147-148), 山田昌弘(2004: 181-186)등이 논의 하고 있다.

지 못해 정사원이 되는 것을 포기한 유형이다.

S군(28살, 남자, 미혼, 대학중퇴, 센다이(仙台) 출신, 신문 아르바이트 8년째)

S군은 2002년 3월 Y신문 장학생으로 도쿄 이타바시구(板橋區)에 오게 되었다. 경제적으로 넉넉하지 못했고 부모님의 수입도 변변치 않아 도쿄에서 공부하는 길은 신문장학생 이외에는 선택지가 없었다. 3학년 2학기부터 취업활동을 시작했다. 취업활동을 시작하고 20곳에 이력서를 냈지만 면접 요청은 단 한 곳에서만 연락이 왔다. 면접 후 얼마 되지 않아 내정통지를 받았지만 S군이 원하는 부서가 아니라 회사에서 인원이 부족했던 영업부로 S군을 배치했다. S군은 신문장학생이어서 매주 한 번씩 신문구독 영업을 하는 의무가 있었다. S군은 영업처럼 힘든 일이 없다는 것을 이 아르바이트를 통해 절실히 깨닫게 되었다. 얼굴도 모르는 사람들에게 무작정 찾아가 마음에도 없는 이야기를 해야 하고, 거짓 웃음을 만들어야 했으며 고객이 원하는 대로 해주어야 하는 것이 싫었다. 이런 경험을 토대로 영업을 싫었고 한 곳 밖에 없었던 회사를 포기했다. 20개의 회사들 중 자신을 필요로 하는 곳이 단 한곳 밖에 없다는 사실이 쇼크였다. 무엇을 위해 공부를 해 왔고 무엇을 위해 새벽 3시에 일어나 신문을 돌렸는가? 그 노력들의 대가가 지원한 곳에 배정받지 못하고 회사의 사정에 맞춰지고 마는 것이라 생각하니 너무나 분했고, 이런 일본이 싫었다. 게다가 S군의 불운은 겹치기 시작했다. 신문판매점 경영자의 방만한 경영으로 다른 경영자에게 넘어가게 되었고, S군의 장학생신분도 박탈되어 일반 아르바이트로 전환이 되었다. 대학교 학비를 내야하지만 모아둔 돈이 없어 4학년 1학기를 마지막으로 퇴학했다. 그리고 신문 아르바이트도 그만 뒀다, 그러나 갈 곳이 없었고 어쩔 수 없이 다시 돌아왔다.중략..... 일생 신문배달을 할 것이라 생각하니 일본사회가 너무나도 원망스러웠다. 일본사회가 만들어 놓은 시스템에서 한번 이탈했을 뿐인데... 자신이 원망스럽지만 어쩔 수가 없었다. S군은 이타바시구 Y신문에서 일하는 사람들에 대해 이 신문판매점에서 일하는 모든 일본인들은 이미 정상적인 매뉴얼에서 벗어나 버렸기 때문에 일반적인 사회인이 되는 것은 무리라고 단언했다. 자신을 비롯한 정규직이 아닌 상태로 수년을 보낸 사람들은 신문배달 같은 단순노동 밖에 할 일이 없다고 단언했다.

I군 (25살, 남자, 미혼, 전문대졸, 아오모리(靑森)출신, 신문 아르바이트 5년째)

아오모리에는 할 일이 없었고 더 넓은 세상을 보기 위해 도쿄에 있는 전문대학에 광고학과에 진학을 했다. 컴퓨터에 대해 아는 것이 없어서 수업 내용을 잘 따라가지 못했고 새벽에 일을 하다 보니 수업시간에 졸거나, 학교에 결석하는 일이 빈번해졌다. 신문 장학생 신분이라서 학비 부담은 없었지만 결석

과 졸업수업이 많아서 무엇을 배웠다는 것보다 출석만 했다는 생각이 들었다. 그렇게 학교를 다니다 보니 선생님들도 I군의 진로에 대해 크게 신경을 써주지 않았다. 30곳이 넘게 이력서를 보냈지만 면접을 보자는 기업은 없었다. 신문 장학생 기간이 끝나자 일반 아르바이트로 전환이 되었고, 소장님은 I군에게 여기서 일해 보겠냐고 했지만 도쿄까지 나와서 동네 신문판매점에서 신문 배달을 한다는 것은 부끄러운 일이었다. 그래서 아르바이트로 일하면서 취업을 준비하겠다고 했다. 하지만 졸업을 하고 2년 동안 I군을 불러주는 기업은 없었다. 성적도 나쁘고 특기도 불분명했기 때문이라 분석하고 있었다. I군은 지금의 일본에 대해 "일본은 찬스가 매우 적은 나라고 정해진 길에서 한 발만 잘못 던져도 낙오자가 되고 마는 나라다. 일본에서 평범한 가정을 꾸리기 위해서는 최소한 정직원이 되어야 한다. 아무리 능력이 있어도 아르바이트를 하고 있는 이상 평범한 가정을 이룰 수 없다"며 25살이 넘기 전에 일반회사의 정직원으로 들어가기 위해 노력하고 있으나 아르바이트에서 벗어나지 못하고 있는 현실이 안타깝고 취직이 되지 않는다면 이렇게 살아가는 수밖에 다른 방법이 없다고 말했다.

U군(25살, 남자, 미혼, 대학재학 중, 교토(京都)출신, 영어학원 강사, 3년)

저는 영어를 좋아해서 2년간 미국에서 공부를 하다가 귀국한 후 일본에서 가장 좋은 영어교육을 받기 위해 교토에서 도쿄로 나왔습니다. 도쿄외대에 입학하지는 못했지만 도쿄의 사립 대학교에 합격하여 장학금을 받으며 학교에 다니고 있습니다. 물론 취업을 하면 갚아야 할 빚이고 생활비는 제가 직접 벌어서 생활하고 있습니다. 그런데 이번 학기에 너무 바빠 장학금 신청기간을 놓치는 바람에 생활을 어떻게 해야 할지 너무 막막합니다. 장학금 신청기간을 잘 못 알고 있었던 제 잘못이 크지만 부모님께 손도 못 벌리겠고 방값도 밀려 있어 이제 방을 나와야 할 형편입니다. 장학재단과 학교에 아무리 부탁을 해도 이번 학기는 어쩔 수 없다고 하고 제가 벌 수 있는 돈은 정해져 있기 때문에 아무리 계산을 해도 식사비도 부족할 것 같아 죽고 싶습니다. 영어강사로 아르바이트를 하고 있지만 아무리 영어를 잘해도 대학을 졸업하지 못하면 정사원으로 채용해 주지도 않고 특히 도쿄에는 원어민들이 많아서 저 같은 사람들은 초보자들이나, 중고등학교 학생들만 상대하게 하고 시급도 정말 낮습니다. 저 정도의 실력은 많다는 것이겠죠. 이번 학기 유급을 하게 되면 25살이 넘게 되고 일반회사에 일한 경험도 없어 취업이 걱정이 됩니다. 어떻게 해서든 학교는 졸업을 해야겠는데 학비가 너무 비싸서 어떻게 해야 할지 모르겠습니다. 당분간은 아르바이트로 생계를 유지해야 할 것 같고 유학까지 다녀온 제가 이렇게 아르바이트로 연명하고 있다는 것이 어이가 없지만 일본의 현실이니 받아들여야겠죠. 우리세대가 일본에서 살아가는 것은 참 힘든 것

같습니다. 나이도 많고, 확실한 것은 없고, 가끔 죽고 싶다는 생각을 합니다.

A군(30살, 남성, 미혼, 고졸, 홋카이도(北海道)출신. 빅이슈 판매 아르바이트)
 2000년 홋카이도 고등학교를 졸업했지만 당시 졸업과 동시에 정사원으로 취직된 친구들이 별로 없었다. 대기업 자동차회사의 하청업체 파견근무를 시작했고, 아이치현(愛知縣)으로 내려가 자동차 회사에 취직하여 9년간 근무했다. 그런데 리만쇼크로 정리해고를 당하고 오사카(大阪)에 내려가 제지회사 파트타임으로 일을 했지만 정사원이 될 즈음 회사가 부도가 났다. 절약하고 절약을 했지만 돈이 없었다. 휴대전화 비용을 아끼기 위해 휴대폰을 끊었고 곧바로 도쿄에 올라와 일을 찾았으나 아르바이트 밖에 할 일이 없었다. 주머니에 100엔 밖에 없었다. 아르바이트 정보지에서 빅이슈 판매 아르바이트를 발견하여 지금까지 일하고 있지만 정사원이 될 수 있을지 모르겠다.

일본 전체를 대표하는 것은 아니겠지만 일본에서 일자리가 가장 많다는 도쿄로 상경한 20대 청년들이 25세까지 정규직이 되어야 한다는 강박감과 몇 번의 좌절로 인해 마음이 꺾이고 있음을 인터뷰를 통해 확인 할 수 있었다. 그렇다면 왜 20대에 불과한 그들이 이렇게 이른 나이에 정상적인 라이프코스를 포기하는 것일까? 그 이유는 선행연구에서 살펴보았듯이 일본의 전통사회에서부터 전해오는 규범 준수에 대한 생활태도가 오랫동안 지속되어왔기 때문이라 사료된다. 대부분의 사람들이 졸업과 동시에 취업을 하는 것이 규범화 되어 있는 현실에서 그렇게 하지 못한 사람들은 자연스럽게 낙오자로 간주되면서 규범에서 이탈한 사람이 되는 것이다. 이러한 사회적 분위기를 반영하듯, TBS 아침뉴스 ‘아사즈바(朝ズバ!!)’ 진행자인 국민사회자 미노몬타(みのもんた)씨는 2008년 12월 16일 ‘자업자득(自業自得)’ 발언을 하였다. 그는 파견·비정규사원의 해고문제에 대해 자업자득이라는 표현으로 후리타를 비롯한 니트, 비정규사원들을 싸잡아 “스스로 노력하지 않아 낙오된 무력한 사람들”이라며 혹독히 비난했다. 그는 비정규직 문제에 대해 일본사회의 구조적인 사회문제라기보다 개인적인 문제로 해석하였다. 평범하게 생활하였다면 평범하게 취직이 되었을 것이라며 “조금만 열심히 생활했다면 당연히 채용이 되었을 것”이라는 식으로 혹독히 비난했다. 이 인식에 대해 게스트들 또한 동의하고 있었다. 바꿔 말하면 이 세대들에게 비정규직이나 무이력 기간이란 매우 비상식적이고 이례적인 일로 이해하고 있는 것이다. 이러한 인식은 일본기업들의 채용 응시자격에서도 확인되고 있다. 즉 무이력 기간이 길어진 사람들의 채용을 꺼린다는 사실이다.

특히 니트에 대한 기업 측의 인식은 부정적이어서 니트가 장기화되면 더더

욱 심각한 사회문제가 될 것이다. 勞動政策研究院·研修機構(2005)의 조사에 의하면 후리타·니트에 대하여 41.8%의 기업이 정규직·비정규직 사원으로 채용할 의사가 없는 것으로 나타났고, 23.3%의 기업이 정규직 사원으로 채용할 의사는 없고 비정규직으로는 채용의사가 있음을 밝혔다. 이처럼 정규직사원으로 채용할 의사가 없는 기업이 65%를 점하고 있다²⁰⁾.

무이력 기간이 장기화 될수록 정사원이 되기 어렵다는 사실을 잘 알고 있는 청년들은 자신들의 불리한 상황을 사회에 알리고 기업들의 변화를 촉구하는 등의 노력을 하기보다는 체념을 하고 있다²¹⁾. 즉 일본사회가 그렇게 생각하고 있으니 그것이 풀이고, 규범이라 받아들여 준수함으로서 무이력 기간을 더욱 연장시키고 있다.

두 번째, 학력이 낮아 정사원이 되는 것을 포기한 청년들의 무이력 기간은 더욱 연장되고 있었다. 고스기(小杉, 2003: 130)와, 미야모토(宮本, 2002: 125)는 중/고등학교 중도 퇴학자나 중졸 학력을 갖춘 사람들은 학교에서 제공되는 취업알선 서비스를 받지 못하고 있어 더욱 힘겨운 삶을 살아가고 있다고 지적하고 있다. 그들의 보고에 의하면 일본의 노동시장은 고졸학력을 고용의 기본 조건으로 삼고 있으며 더욱이 취업훈련마저도 고졸학력이 기본으로 설정 되어 있어 고등학교 중도 퇴학자들이나 중졸학력 소지자들의 일자리는 매우 제한적이고, 불안정하다고 보고했다.

K군(18살)을 비롯한 I2군(29살), O2군(28살)의 경우 중졸 학력의 친구들이다, 이렇게 학력이 낮은 사람들은 자신들의 학력 때문에 직업적인 차별을 받고 있다는 생각보다 자기가 할 수 있는 일만을 찾아다니고 있어 사회에 대한 불만은 크지 않았다. 그들의 분노는 사회의 변화라는 큰 시각이 아니라 자신의 고용문제를 결정하는 고용주와의 관계에서 오는 좁은 시야의 분노였다. 이들의 구직형태 또한 일반적이지 않았는데 거의 대부분의 사람들은 이력서를 내고 면접을 거친 후 내정이 되지만 이들은 구인광고, 구인 포스터가 붙어있는 가게에 직접 들어가 즉각적인 구직을 청하는 형태였다. 이들의 삶은 하루하루 살아가는 일용직 근로자와 다르지 않았고, 특히 이들에게는 지금의 자리에서 정규직으로 이동할 수 있도록 도와줄 인적 연결망이 없어 그들의 정규직으로의 전

20) 김미숙(2009), "일본의 니트(NEET)현황과 자립지원정책에 관한 고찰", 청소년복지연구 제11권, 제4호, 283-184쪽

21) 일본의 학자들은 청년층의 후리타화 니트화 문제를 기업들의 채용규모 축소와 기업구조 변화를 지적하며 청년층의 무이력 기간 장기화를 걱정하고 있으나, 정작 당사자들인 학생들이나 미취업자들은 기업들의 채용규모 축소에 대한 데모라든지 시위는 전혀 일어나지 않고 있다. 이것은 청년층이 자신들의 상황을 스스로 받아들이고 있기 때문이라 해석할 수 있다.

환은 어려운 실정이었고 그들의 무이력 기간 장기화는 지속될 전망이다.

무이력 기간 장기화의 세 번째 요인으로 후리타가 노동유형의 하나로 인식되고 있다는 점이다. 김현철(2003: 148)에 의하면 ‘일본의 청년들이 어려운 노동 시장상황에 놓여 있지만 시스템으로 회귀하기보다는 시스템에 의존성의 결과인 근대적 라이프코스로부터 탈피해 가는 성향을 보이고 있으며 그들은 불리한 상황에도 불구하고 자기실현을 위해 가치관의 변화를 보이고 있다’고 지적하였다. 이러한 경향은 본고의 인터뷰 조사에서도 확인 되었다. 지면관계상 인터뷰 대상자 모두를 소개할 수 없지만 정규직 경력이 없이 후리타로 25세를 넘겨버린 일본의 청년들은 자신들에 대해 “이미 일본사회에서 낙오된 사람이기 때문에 후리타로 살아가는 수밖에 다른 방법이 없다”며 그들의 상황에 대해 순순히 받아들이고 있었다.

S군(28살, 남자, 미혼, 대학중퇴, 센다이(仙台) 출신, 신문 아르바이트 8년째)
일본에는 일본만의 룰이 있는데 그 룰에서 벗어나면 모든 것이 끝입니다. 저도 일본의 제도에서 낙오된 사람 중의 한 사람인데 취업도 실패하고, 대학도 중퇴를 하고, 정사원으로 일을 해본 경험이 없기 때문에 일반적인 삶은 포기했습니다. 여기 신문판매점에서 일하는 모든 사람들은 일본사회에서 구제받지 못할 것이고, 평생 신문배달을 해야해요. 그것이 운명이라면 받아들여야죠.

W양 (25살, 여자, 미혼, 대학졸업, 고베(神戸)출신, 신문 아르바이트 1년째)
졸업 후 3년간 제대로 된 경력도 없이 지냈기 때문에 이력서를 내도 연락이 안 옵니다. 제가 할 수 있는 일은 아버지처럼 자영업을 하든지 아르바이트를 하면서 사는 방법 밖에 선택의 여지가 없습니다.

I군 (25살, 남자, 미혼, 전문대졸, 아오모리(靑森)출신, 신문 아르바이트 5년째)
25살이 넘기 전에 일반회사 정규직으로 들어가기 위해 노력하고 있지만 만약 취직이 되지 않는다면 이렇게 살아가는 수밖에 다른 방법이 없는 것 같습니다. 일본은 한번 잘못하면 회복하기 힘든 정말 살기 힘든 곳입니다.

S양 (32살, 여자, 미혼, 전문대졸, 홋카이도(北海道)출신, 신문 아르바이트 12년째)
취득한 자격증도 없고 아르바이트 경력만 가지고 있기 때문에 일반회사에 취직하는 것 자체가 무리라고 생각하고 있고 신문사 점장을 인생의 목표로 삼고 있기 때문에 일반회사 정규직이 되지 못해도 살아갈 방법은 있습니다. 점장이 언제 될지 모르기 때문에 이 생활이 지속될 것 같습니다.

F군(36살, 남자, 미혼, 고등학교 중퇴, 오오이타켄(大分縣)출신, 신문 아르

마이트 10년째)

고등학교 시절 왕따를 당해 학교를 그만두고 킥복싱을 배웠다. 킥복싱 기술로 왕따를 하던 친구들을 때려서 2년6개월의 징역을 살았다. 수년간 신문을 돌리며 수백 통의 이력서를 일반회사에 보냈지만 고중퇴, 범죄력을 갖춘 저를 써주는 곳은 없었다. 이제 신문은 내 직업이 되었다.

U군(25살, 남자, 미혼, 대학재학 중, 교토(京都)출신, 영어학원 강사, 3년)

영어강사로 아르바이트를 하고 있지만 아무리 영어를 잘해도 대학을 졸업하지 못하면 정규직으로 채용해 주지도 않고 특히 도쿄에는 원어민들이 많아서 저 같은 사람들은 초보자들이나 중고등학교 학생들만 상대하게 합니다. 그것도 아르바이트로 말입니다. 이번 학기 유급을 하게 되면 25살이 넘기게 되는데 정규직 경험도 없고 해서 취업이 걱정입니다. 당분간은 아르바이트로 생계를 유지해야 할 것 같고 유학까지 다녀온 제가 이렇게 아르바이트로 연명하고 있다는 것이 어이가 없지만 현실이니 받아들여야겠죠. 일본에서 상황을 바꿀 수 없다면 외국으로 나갈 생각도 하고 있지만 일본이라는 사회가 왜 이렇게 사람을 힘들게 만드는지 정말 힘듭니다.

No, 76(24살, 여성, 대졸, 정규직 희망)

지금 24살인데 지금 취직을 한다는 것이 좀 두렵습니다. 사회에 나가야지 하는 생각도 있고, 부모님들도 사회에 나가야 한다고 예전부터 이야기를 해왔기 때문에 제대로 된 회사에 취직해서 경험도 쌓아야 한다고 생각하지만 벌써 제 나이 24살입니다. 새로운 한 발을 내딛을 용기가 없습니다. 20살이나 21살이라면 이야기가 다르지만 벌써 24살입니다.

No.9(29살, 남성, 대졸, 졸업 전 내정받지 못함)

정사원이 좋죠. 그런데 벌써 나이가 들어 버렸고 한계가 왔습니다. 25살이면 몰라도. 이제 저에게 남겨진 일은 회계사무실 같은 곳인데 그곳은 자격을 갖춘 사람을 찾죠. 부기 등 자격을 갖추고 있다면 여기저기서 오라고 할텐데..

다음은 2011년 9월 24일 제40회 한국실천신학회 정기학술대회에서 도지사대학(同志社大學)에서 2년간 객원교수로 재임한 연세대 조재국교수와의 인터뷰 내용이다.

저는 편차치가 비교적 높은 일본의 도지사대학에서 재임을 했습니다. 1년 전 졸업생들과 이야기할 기회가 있었는데 이 졸업생들이 아르바이트를 하고 있습니다. 왜 취업을 안 하고 있냐고 물었더니 ‘내정을 받지 못한 버린 받은 존재’라든지, ‘아무리 노력해도 취업이 안돼서 운명으로 받아들이고 있다’든지,

‘졸업한지 한참이 돼서 어쩔 수 없이 대학원 진학을 고려하고 있다’는 말을 들었어요. 학생들이 자신의 상황을 타파하기보다 순응한다는 사실이 믿어지지 않았지만 현실이었어요.

버블경제가 붕괴되자 기업들은 고행패턴을 바꾸었고 이에 청년들은 의도하지 않았던 장기간의 아르바이트 생활을 지속하게 되었지만 일본사회는 이들을 후리타, 니트, 비정규직 등의 라벨을 붙여 부정적인 시각으로 바라보고 있다. 무이력 기간이 장기화 되고 있는 청년들은 자신들에 대해 정상적인 라이프코스에서 벗어나 버린 낙오자라 자인하기에 이르렀고 그 책임은 온전히 자신들이 져야한다는 인식하에 아르바이트를 전전하면서 스스로 무이력 기간을 더욱 연장시키고 있었다.

<표 4>일반회사 정사원이 되기를 포기한 이유

1. 졸업과 동시에 취직하지 못해 나오던 것으로 생각하고 있으며, 이 상황을 타개할 방법이 없다.	I군, O양, S군, W양, U군, S양
2. 학력이 낮아 아르바이트 밖에 할 일이 없다.	K군, O군, O2군, I2군, T군, O3군, M군
3. 정사원이 되고자 했지만, 그렇게 되지 못해 후리타로 살아가야 할 것 같다.	K군, O군, O양, I군, W양, S군, U군, O2군, I2군, S양, T군, O3군, M군, F군

4-2. 일본인의 규범 준수와 사고정지 상태

연구대상자들의 인터뷰 내용에서 확인할 수 있듯이 일본의 청년들은 자신들의 힘으로 일본사회의 불합리한 규범을 바꾸겠다는 생각이 없고 도리에 그 규범에 따라야 한다는 ‘무력감’과 ‘체념’현상을 볼 수 있었다. 아이러니한 사실은 자신들이 억울하고 불리한 상황에 처해 있음을 인식하고 있음에도 불구하고 사회에 호소하지 않는다는 점이다. 그들이 사회에 자신들의 억울함을 표명하지 않는 이유는 정해진 물, 규범, 매뉴얼에 충실하기 때문이다.

일본사회는 시위나 데모마저도 규범에 맞는 바람직한 시위행위(임금인상을 위한 기업체의 춘투가 대표적)와 규범에서 벗어난 바람직하지 못한 시위가 존재한다. 일본인들의 시위행위는 다른 외국의 과격한 시위 사례와는 대조적으로 매우 온순하고 질서정연하며 규모 또한 작다²²⁾. 일본인들이 시위행위에 소극

22) 「TOKYO FM 80.0MHz」은 2010년 11월 17일, 데모에 대한 일본인들의 소극적인 태도에 대해 일반인들의 의견을 물었다. 일반인들은 “취지에는 찬성하지만, 경찰관이 보고 있어서 무섭고, 법률적으로 문제가 없다 해도 위압감을 받는다”, “일본사회는 자신의 권리를 적극적으로 주장하는 사람들을 ‘사회의 적’으로 보는 경향이 있어 소극적일 수밖에 없다”는 의견을 내놓았다. 그리고 관료조직과 마스크는 데모참가자들에 대해 “윗사람”에게 반항하는 바람직하지 못한 인물들의 모임으로 간주해 버리기 때문에 데모 참가

적인 이유는 시위를 통해 자신의 권리를 주장하는 전통이 없다는 점이 크게 작용하고 있다²³⁾. 민주주의 사회란 자신의 권리를 찾기 위해 언론, 출판, 집회, 결사, 종교 등의 자유가 허용된 사회를 말한다. 일본 또한 확성기를 이용한 거리 집회가 허용된 사회이지만 자신의 권리를 찾기 위해 소리를 지르는 일에 대해 익숙하지 않다. 그러므로 시위행위는 사람들에게 그저 반항아, 규범에서 벗어난 일탈행위로 간주되고 있어 소극적일 수밖에 없다. 한 인터넷 칼럼²⁴⁾에서는 시위를 하지 못하는 일본인들에 대해 ‘시위하는 매뉴얼이 없기 때문’에 일본인들은 시위를 잘 못한다며 매뉴얼만 잘 만들어져 있다면 그 어느 나라보다 시위를 잘하는 나라가 일본일 것이라고 일본의 ‘사고정지 상태’를 우회적으로 비판하고 있었다.

규범에서 벗어난 사람들에게 대해 집단적인 따돌림을 감행했던 일본의 처벌 문화는 지금 현재도 사라지지 않고 있어 일본인들은 이러한 따돌림의 대상이 되지 않기 위해 평범하게 생활할 수 있는 매뉴얼대로의 생활방식을 선호하고 있다. 이와 더불어 타인에게 폐를 끼치지 않기 위해 물, 규범, 매뉴얼이 그렇다고 하면 생각할 필요도 없이 무조건, 그리고 철저히 준수하려 한다.

본고는 일본인들의 물을 준수하는 태도를 비판하고 있는 것이 아니다. 다만 일본의 미래를 짚어져야 할 20~30대 청년들이 국제적으로 통용되는 규범도, 룰도 아닌 그저 자국 안의 가치판단에 불과한 인식에 억매여 이른 나이에 새로운 도전을 포기하고 있다는 점과 무조건 매뉴얼대로 행동하려는 태도를 통해 일본사회를 진단해 보고 있는 것이다.

청년시절의 한 순간의 실수로 일반적인 궤도에서 벗어난 이들이 평생을 낙오자라는 오명을 가지고 살아가야 한다는 사실은 너무나도 가혹하다. 하지만 니트(NEET: Not in Education, Employment or Training)를 제외한 후리타, 비정규직의 청년들은 엄연히 노동을 하고 있다. 이들이 일본사회의 낙오자라 스스로 시인하지 않도록, 그리고 그들이 새로운 도전을 할 수 있도록 일본만의 규범을 개선하거나 전환하려는 노력이 필요하다.

고무적인 사실은 후리타라 불리는 청년들이 자신들의 노동형태가 일반적이지

자들은 불만이 있어도 소극적일 수밖에 없다고 분석하였다.

<http://diamond.jp/articles/-/10122>

23) 인터뷰 도중 연구자가 “배가 고파서 뭐라도 먹고 싶다”라는 말을 하자, W양을 비롯한 U군, S군 등은 연구자의 일본어가 잘못 되었다며 바른 일본어 구사법을 알려 주었다. 일본사람들은 자신이 아무리 배가 고파도 직접적인 표현을 피한다며 “시간이 이렇게 되었는데 배고프지 않습니까?”라는 식으로 돌려서 표현하는 것이 올바른 일본어라 했다. 자신의 욕구를 직접 드러내지 않는 것이 올바른 일본어표현이라며 연구자에게 자신들의 규범에 맞게 일본어를 구사할 것을 권했다.

24) <http://diamond.jp/articles/-/7097> “매뉴얼 없이 아무것도 할 수 없는-사고력이 없는 사람들”

않음을 인식하고 있으면서도 이것 또한 일본사회의 노동형태 중의 하나라는 주장을 하고 있다는 점이다. 일본정부나, 기업들은 무이력 기간이라 규정했던 비정규직의 노동기간을 무조건 무이력 기간으로 간주하는 것이 아니라, 일본 내외의 경제상황, 정세 등을 고려하여 처우하려는 인식의 전환 및 노력들이 절실히 요구되며, 규범에 무조건적으로 복종하는 ‘사고정지 사회’가 되지 않도록 관민이 하나가 되어 지혜를 모아야 할 것이다.

5. 결론

100시대라 일컬어지고 있는 요즘, 약관에 불과한 일본의 청년들이 “물이니까, 규범, 매뉴얼이 그렇게 되어 있으니까”라는 틀에 얽매어 앞으로 70년 이상이 될 자신의 미래를 스스로 제한하여 인생의 선택의 폭을 좁히는 안타까운 일들이 벌어지고 있다. 본고는 90년대부터 나타나기 시작한 일본 청년들의 무이력 기간 장기화 현상을 경제적인 측면이 아닌, 일본사회의 사회문화적 인식이라는 관점에서 그 원인을 찾아보았다.

일본의 청년들이 20대의 이른 나이에 일반적인 라이프코스를 포기하고 후타타로 살아가려 하는 태도는 룰과 규범(掟:おきて)을 고치거나 바꾸려는 시도보다 그것에 맞추어 살아온 일본사회의 오랫동안의 생활태도에서 이어져 내려온 일본인들의 독특한 규범준수 문화에서 유래되었다 사료된다(犬田充·藤竹暁, 1989: 14-76).

일본인들의 규범준수 문화의 저변에는 좁고 고립되어 있는 섬나라라는 지정학적인 이유가 있었다. 中根千枝(1972: 983)를 비롯한 稻村博(1980: 983-1010), 近藤裕(1981: 122)가 지적한 것과 같이 일본은 고립되어 있기 때문에 단일성, 폐쇄성, 집단성, 동질성 등이 강조되었고 이에 어긋나는 행동을 하면 마을 전체가 집단으로 따돌림으로써 그곳에서 살아갈 수 없게 하였다. 그러므로 일본인들은 정해진 규범이나 룰 등을 무조건적으로 준수하는 사회문화적인 인식을 갖게 된 것이다.

둘째, 일본은 직업 안정법(1947년)이 제정되기 이전부터 학교를 졸업하면 직장으로 수평이동 하는 파이프라인 시스템이 구축되어 매뉴얼적인 인생설계가 가능해졌다. 이 시스템이 1세기에 가깝게 운영되면서 “졸업=취업”이라는 등식(매뉴얼)이 당연시 되었고 취업을 하지 못한 사람들은 신체적인 결함이 있는 사람들로 한정되어 있었다. 그러나 요즘은 평범한 청년들마저 궤도에서 벗어나는 일이 벌어지게 되었고 궤도에서 벗어난 이들이 다시 궤도로 복귀를 시도하

다가 일정 시간이 지나면 일본인 스스로의 독특한 인식들 때문에 자신의 억울한 사정을 호소하지 못하고 지금의 상황을 ‘체념’함으로써 운명으로 받아들여 현 상황에 순응해 버리는 일들이 벌어지고 있다. 불만이 있어도 규범이 그렇다고 하면 저항하지 않고 그대로 따르는 일본인들의 ‘사고정지 상태’가 엿보이는 일레다. 이러한 사회문화적 인식이 일본의 시스템에서 벗어난 청년들의 무이력 기간을 더욱 연장시키고 있는 것이다.

셋째, 일본의 기업들은 파이프라인에서 새어버린 청년들의 무이력 기간의 허용범위를 3년 이내(비공식적인 내용이지만, 대부분의 일본인들은 졸업 후 3년 이내로 생각하고 있다)로 설정해 놓음으로서 25세까지 정규직이 되지 못하면 평생 비정규직으로 살아가야 한다는 인식을 만드는데 일조하였다. 특히 채용을 담당하는 기업인들 또한 파이프라인 시스템을 통해 정상적인 라이프코스에 안착한 매뉴얼화 된 사람들로 3년 이상 무이력 기간을 갖고 있다는 것 자체가 잘못된 것으로 인식하고 있으며 이런 사람을 채용하느니 파이프라인을 통해 자동적으로 이동해 오는 신규졸업생을 뽑는 것이 안전하다고 생각한다. 이러한 인식들 때문에 무이력 기간이 장기화 되고 있는 청년들은 일정기간이 경과하면 스스로 도전을 포기하고 자신의 상황을 운명으로 받아들임으로서 무이력 기간은 더욱 연장되고 있는 것이다.

郷原(2009)는 ‘룰이니까, 규범이 그렇게 되어 있으니까’라며 무조건 준수하게 했던 전통사회의 행동패턴이 오늘날의 일본사회에 전해져 내려와 ‘사고하지 않는 사회’를 만들었다며 일본인 스스로가 인식전환을 해야 한다는 필요성을 촉구하고 있다.

무이력 기간이 장기화 되고 있는 청년들 사이에서 조금은 긍정적인 움직임이 포착되고 있다. 즉 그들의 노동형태가 일탈되어 있긴 하지만 자신들의 노동형태 또한 일본사회에 엄연히 존재하는 노동의 한 유형이고 비정규직으로 살아가는 것에 대해 ‘다양한 라이프 스타일 중 하나를 선택한 것’이라는 가치관의 변화가 감지되고 있다는 점이다. 이러한 관점에서 일본정부와 일본의 기업들은 일본 특유의 인식들을 국제적 수준에서 고려하고 개선하여 청년들이 자유롭게 도전할 수 있는 사회적 분위기를 조성하는데 힘써야 한다고 사료된다.

【參考文獻】

한국자료

- 김미숙(2009), "일본의 니트(NEET)현황과 자립지원정책에 관한 고찰", 청소년복지연구 제11권, 제4호.
- 김현철(2002), "급변하는 일본의 청년노동시장-후리타 문제를 중심으로-", 한국청소년연구 제13권 제1호.
- 김현철(2003), "일본 청년들의 성인기 이행과정의 변화-시스템으로의 통합에서 시스템으로부터의 탈주-", 청소년학연구 제10권 제2호.
- 조양옥(2008), 『일본지식채널』, 예담.
- 정근하(2011), "低賃金不安定就労者たちの危機-新聞配達員の危機と新聞配達という仕事の再解釋-", 일본문화연구 제39집.

일본자료

- 刈谷剛彦/以外(2000), 『學校・職安と労働市場』, 東京大學出版會.
- 山田昌弘(2004), 『希望格差社會』筑摩書房.
- 森順次(1962), "判例から見た村八分" 彦根論叢(第85号).
- 山田昌弘(2004), 『希望格差社會』, 筑摩書房..
- 小杉礼子(2003), 『フリーターという生き方』勁草書房.
- 樋口美雄+財務省財務総合政策研究所(2003), 『日本の所得格差と社會階層』日本評論社.
- 郷原信郎(2009), 『思考停止社會: 「遵守」に蝕まれる日本』, 講談社.
- 稻村博(1980), "海外在留邦人の不適応現象-文化摩擦の精神医学的研究", 精神医学22(9).
- 中根千枝(1972), 『適應の條件-日本{的連續の思考』, 講談社現代新書.
- 近藤裕(1981), 『カルチュア・ショックの心理-異文化とつきあうために』, 創元社.
- 郷原信郎(2009), 『思考停止社會: 「遵守」に蝕まれる日本』, 講談社.
- 澁谷造(2011), "日本の危機", 商學討究, 62(1)
- 本田由紀(2005), 『若者と仕事』, 東京大學出版會
- 犬田充・藤竹曉(1989) "標準を追う孤獨なナルシストたち", 現代のエスプ 265,
- 日本労働研究機構(2000), 『フリーターの意識と實態 97人へのヒアリング結果より』, 研究報告書No. 136
- 東洋經濟, 2007.6.23.호.
- 빅데이터 이슈-基金(2012), 『若者ホームレス白書』.

인터넷 자료

<http://diamond.jp/articles/-/7097> "매뉴얼 없이 아무것도 할 수 없는-사고력이 없는 사람들"

<http://www.lawdata.org/law/htmldata/S22/S22HO141.html>, 職業安定法資料

<http://diamond.jp/articles/-/10122>

<http://www.city.numata.gunma.jp/enterprise/keitai.pdf>, 沼田市 教育위원회

<http://sankei.jp.msn.com/life/news/130825/edc13082511110000-n3.htm>, 산케이뉴스.

<http://mechag.asks.jp/472830.html>, “決められたルールの中でしか戦えない日本人”

<http://news.livedoor.com/article/detail/8019582/>. “マニュアル通りに動く日本社会, 変化が怖いのか!?”

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koyoutaiwa/wakamono/dai4/siryou13.pdf>, 文部科学省資料

<http://haraki18.blogspot.jp/2014/05/5.html?m=1#!/2014/05/5.html> 「大企業病」社員の5つの特性

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2011/dl/data.pdf>, 厚生労働省

http://www.inte.co.jp/library/survey/data/GEHRreport_200612.pdf, 高校生大學生アルバイト実態調査2006

要 旨

韓日兩國は低出産問題をはじめ、國民年金制度の崩壊危機、超高齡社會の到來、青年層の失業問題等々、似通った社會問題で悩まされている。本研究者は以上の問題の根源に他ではなく青年層の無履歷期間の長期化が密接に絡んでいると考えている。兩國の青年の失業問題について‘經濟さえ回復できれば自然に解決できる’簡単な問題だと單純な經濟論理で説明する研究者もいるが、經濟好轉が兩國青年層の無履歷期間の長期化の根源的な解決策になるとは考え難い。なぜなら、この問題には兩國の文化的な要因が絡まれているからである。

日本の青年たちの場合、日本人自ら決めた枠(規範、マニュアル、ルール)があり、その枠に自分達が閉じ込まれた‘作法自斃’の状況になっている。日本は近代化以後、學校から職場へ自動的に移動できる‘パイプラインシステム’が構築され、標準モデルが設定された。それは、「男性が外で働いて生計を支え、女性は家事・育児を行う」という性役割分業形態であり、通事的には「25才位で結婚し、親から離れて自立して生活し、子供を2~3人産み、高校や大學までの教育費を負担し、子供が自立し、夫が定年まで働いた後、引退して年金生活に入る」というライフコースでこれが正常なライフであった。しかしバブル經濟の崩壊によりパイプラインから漏れが生じはじめ、職に就かなくなった青年たちが表に現れ始めた。25才まで正社員に就かなかった彼らは自分自身を‘負け組、脱落者’とし、もう標準的なライフコースには戻れないと決め付け、人生を放棄している。人生の成功と失敗の基準は定まっておらず、人や文化、國によって判断基準は異なる。しかし、日本の20代の若者はパイプラインから漏れてしまい、もう手遅れだとか、負け組、脱落者だと決め付け、無氣力になっている。

日本の青年たちを無氣力にさせ、無履歷期間を延ばしている根本的な要因は、規範に無條件的に従おうとする日本の順応文化にあると思われる。

キーワード : 파이프라인 시스템, 무이력 기간 장기화, 사고정지 사회, 낙오자, 순응.

투 고 : 2014. 8. 31
1차 심사 : 2014. 9. 13
2차 심사 : 2014. 10. 4